

検討事項（第10回検討会）

1 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について

(2) 改善の必要性

① 行政による個別労働関係紛争解決

【労働局による個別労働関係紛争解決】

- 平成13年に施行された個別労働関係紛争解決制度に基づく都道府県労働局のあっせん、助言・指導は、裁判に比べ簡易で迅速かつ低廉な仕組みであり、個別労働関係紛争の最大の受け皿として一定の機能を果たしているとの評価があった。
- 他方で、それが「有効」に機能してきたかについては、改善すべき点があるとの評価があった。
- このため、簡易で迅速かつ低廉という特性を活かしつつ、労働審判制度など裁判所の仕組みとの違いに留意しながら、国民にとってさらに身近で利用しやすい仕組みとするため、例えば、以下の点について、改善の内容や必要性について、検討を深めてはどうか。

(考えられる検討事項)

① より納得の得られる解決を促すための方策

ア 都道府県労働局長の助言・指導は、そのほとんどが口頭助言であるが、解決率向上を図るため、事案に応じた適正な助言が担保されるようにすべきか。

イ 紛争調整委員会によるあっせんは、

- ・ 任意性を重視して、参加勧奨はするものの、被申請者にあっせん参加の義務はないこともあり、参加率が6割を下回っている、
- ・ 申請者・被申請者双方から事情を聴取するが、事実認定は行わず、ほぼすべての事案であっせん案を示すことなく両者の主張の幅寄せを試みるに止まっている、

という実態がある。

これを改善するためには、例えば、他制度における調停なども参考にしつつ、参加の任意性を見直したり、一定程度の事実認定を行った上で主体的に解決案を示すようにすべきか。

ただし、仮にあっせん制度についてそのような改善を行った場合には、迅速性が損なわれるおそれもあり、そのことも含めて、どう考えるべきか。

ウ ア及びイに関連して、職員や総合労働相談員のスキルアップを図るためにどのような取組が考えられるか。

② 時間的・金銭的予見可能性を高めるための方策

ア 都道府県労働局長の助言・指導は1か月以内、紛争調整委員会によるあっせんは2か月以内にほとんどの事案が処理されているが、このことは必ずしも国民に対してわかりやすく示されているわけではない。

このため、時間的予見可能性を高めるため、処理期間に係る目標期間を設定して、積極的に利用者に周知すべきか。

イ 紛争調整委員会のあっせんで雇用終了事案が合意に至るケースのほとんどは金銭の支払により解決されているが、どの程度の金額で解決が図られているのかといった情報は国民にわかりやすく提供されているわけではない。

このため、金銭的予見可能性を高めるため、そうした解決金額のデータの公開をすべきか。

③ 紛争当事者に対する他の個別労働関係紛争解決制度に関する情報提供の改善

ア 相談時やあっせん不調時において、労働局、都道府県、民間団体及び裁判所の各種手続について、それぞれの特徴や利用の際の留意点をまとめたパンフレットをもって情報提供を行っているところであるが、振り分け機能の強化の観点から、更にどのような情報の充実を図るべきか。

イ 窓口での「たらい回し」にならないよう留意しつつ、他の紛争解決制度を紹介する場合に、紛争の内容、当事者の求める解決の内容などに応じて、相談対応に当たり具体的にどのような点を考慮すべきか。

【地方自治体（都道府県労働委員会等）による個別労働関係紛争解決】

- 地方自治体による個別労働関係紛争解決は、自治事務として地域の実情に応じ実施している。
 - ・ 多くの都道府県（44道府県）では、個別労働関係紛争解決は都道府県知事の委任に基づき都道府県労働委員会が実施している。
 - ・ 一方、東京都・福岡県では都道府県労政主管部局が、兵庫県では民間団体が個別労働関係紛争解決に取り組む等、都道府県労働委員会以外で実施している例もあり、地域によってその運用の実態は様々である。
- 都道府県労働委員会によるあっせんの運用についても、地域によってその運用の実態は様々であるが、
 - ・ 公労使3者構成の委員会により実施されており、被申請者の参加に向けて積極的な働きかけを行っているという特徴がある。
 - ・ 一方で、取扱件数が労働局に比べて少なく、改善すべき点があるとの評価があった。
- 都道府県労働委員会のあっせんは、自治事務に基づいて実施されており、地方分権の観点から国が一律に運用改善を指示できるものではないことを踏まえつつ、労働政策の観点から、労働局のあっせんや労働審判との違いに留意しながら、国民にとって身近で利用しやすい仕組みとするため、例えば、以下の点について、改善の内容や必要性について、検討を深めてはどうか。

（考えられる検討事項）

- ① より納得の得られる解決を促すための方策
 - ア 都道府県労働委員会のあっせんは、都道府県毎に件数は異なり、取扱件数は必ずしも多くないこともあるという指摘があったが、取扱件数を増やすため、どのようにして認知度の向上を図るべきか。
 - イ 都道府県労政主管部局等や労働局、労働団体との連携を強化することも取扱件数の向上に寄与すると考えられるが、どのような取組が考えられるか。事案の内容に応じた役割分担等で考えられることがあるか。

- ウ 都道府県労働委員会のあっせんによる解決率は減少傾向にあるが、その要因としてどのようなことが考えられるか、また、解決率の向上のためにどのような取組が考えられるか。
- エ 当事者双方からの事情聴取や争点整理は、すべて都道府県労働委員会の事務局職員が行っているという調査結果があるが、アからウまでに掲げた事項との関連も含め、職員のスキルアップを図るためにどのような取組が考えられるか。

② 時間的・金銭的予見可能性を高めるための方策

都道府県労働委員会によるあっせんについては、自治事務として実施されており都道府県毎に位置づけや態様が様々であることに留意しつつ、あっせんの処理回数や期間の実績を取りまとめ、周知していくことや可能な範囲で解決金額の状況についての情報の集積を図り、集計・公表していくことが考えられるか。

③ その他制度上の改善の可能性が考えられる事項

あっせんが不調に終わった場合の時効の中断効の付与等の制度上の改善については、

- ・ 労働局のように全国一律の手続で義務的にあっせんに取り組むよう法律に定めを置くことが必要となるが、地方自治体のあっせんが自治事務として地域の実情に応じで行われていることとの関係をどう考えるべきか。
- ・ 時効の中断効の規定がないことについて、問題となった事案「なし」と約9割の都道府県労働委員会が回答している調査（※）があることも踏まえ、検討することが適当ではないか。

（※）（「労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書」（平成24年6月労働委員会活性化のための検討委員会））

② 司法による個別労働関係紛争解決＜次回検討＞

③ 個別労働関係紛争解決システム間の連携＜次回検討＞

④ その他

- 個別労働紛争解決促進法第2条では、紛争当事者が自主的な解決に努める旨が規定されており、苦情処理のための機関を設ける事業所が半数を占めるなど、一定の取組が定着しているが、労働者が相談するのは直接の上司が多く、企業内の苦情処理委員会の利用は少ない現状にある。
- こうした状況を踏まえ、自主的な苦情や紛争解決の在り方について、どのように考えるか。